

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ШКОЛА «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ»
г. ВОЛГОДОНСКА**



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»**

г. Волгодонск

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в школу, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь.

Становление молодого учителя, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Актуальность

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Программа «Наставничество» предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления. В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Молодому специалисту необходима постоянная помощь опытных коллег, наставников. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической

деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество в образовании - форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуальноэмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

Основные принципы организации наставничества:

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- личной примерности наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению подшефного;
- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Параметры реализации программы

Программа « Наставничество» должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

1.

Общие положения

Цель программы: организация наставничества с целью оказания помощи молодому учителю в профессиональном становлении

Задачи программы:

- обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого учителя, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить учителей в образовательном учреждении;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым учителем на основе выявленных потенциальных его возможностей;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие **функции:**

- **планирование деятельности молодого специалиста** (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- **консультирование молодого специалиста** (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету);
- **оказание всесторонней помощи молодому специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;
- **посещение занятий** вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

Основной подход в оказании помощи молодым учителям - амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Сроки реализации программы: 3 года

Организационные основы наставничества

1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы

2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора по методической работе, методист.

3. Деятельность наставника регламентируется Положением о наставничестве.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Виды контроля работы молодого специалиста.

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится **обзорный контроль**. Он проводится путем посещения всех уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель - общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. Затем в течение первого года работы проводится **предупредительный контроль**. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

Повторный контроль позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

На второй год работы молодой специалист ставится на **персональный контроль**, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

На третий год работы целесообразно проведение **фронтального контроля**, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.). Если в одной группе работает несколько молодых педагогов, то рекомендуется проведение классно - обобщающего контроля.

Ожидаемые результаты:

S адаптация начинающих педагогов в учреждении и , как результат, закрепление молодых специалистов в школе;

S активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

S повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;

S обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания;

S совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

S использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

План работы
«Школы молодого учителя» МБОУ СШ «Центр образования» г. Волгодонска
на 2020--2021 учебный год

Цели и задачи:

- оказание практической и методической помощи молодым специалистам и всем педагогам школы в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства;
- овладение педагогами новыми формами, методами и приемами обучения и воспитания детей;
- совершенствование урока как основной формы учебно-воспитательного процесса;
- изучение, обобщение положительного опыта работы педагогов и внедрение его в практику передового педагогического опыта школы;
- улучшение планирования и системы уроков молодыми учителями школы;
- выявление психологических причин, вызывающих затруднения у педагогов в учебно-воспитательном процессе;
- воспитание чувства личной ответственности за свои дела и поступки, умения соотносить их с интересами коллектива;
- формирование теоретических и практических навыков и знаний в области коррекционной педагогики и возрастной психологии;
- изучение межличностных отношений в коллективе;
- повышение уровня знаний психологической культуры педагогов школы;
- снижение эмоционального напряжения педагогов.

План работы на 2020-2021 учебный год

Месяц	Содержание работы	Ответственные
Август	1. Собеседование с молодыми специалистами. 2. Распределение педагогов-наставников для работы с молодыми специалистами школы. 3. Изучение нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса 4. Консультация по разработке рабочих программ по предметам 5. Диагностика профессиональных затруднений	Заместитель директора по УВР, наставники
Сентябрь	1. О требованиях по ведению школьных тетрадей (единый орфографический	Заместитель директора по УВР, наставники

	<p>режим).</p> <p>5. О требованиях к оформлению классного и электронного журнала, журналов консультаций и кружковых занятий.</p> <p>6. Советы молодым специалистам при подготовке к уроку.</p> <p>7. Знакомство с требованиями к подготовке и проведению консультаций.</p>	
Октябрь	<p>1. Знакомство молодых специалистов с традициями школы.</p> <p>2. Индивидуальные консультации по ведению школьной документации, как анализировать урок, контрольные работы.</p> <p>3. Рекомендации педагогам на тему: «Учитель и ученики: стиль отношений».</p> <p>4. Посещение уроков молодыми специалистами у педагогов-наставников.</p>	Заместитель директора по УВР, наставники
Ноябрь	<p>1. Круглый стол: «Результаты проверки качества оформления школьной документации».</p> <p>2. Консультирование молодых специалистов по инд. запросам.</p> <p>3. Рекомендации педагогам: «Критерии агрессивности ребенка».</p> <p>4. ВШК «Система работы молодых учителей по организации контроля и учета знаний на уроках»</p>	Заместитель директора по УВР, наставники
Декабрь	<p>1. Консультация молодым специалистам: «Дозировка классной и домашней работы».</p> <p>2. Собеседование по ведению школьной документации.</p> <p>3. Беседа на тему «Типичные недостатки семейного воспитания и пути их преодоления».</p>	Заместитель директора по УВР, наставники
Январь	<p>1. Посещение уроков закрепления и развития знаний, умений, навыков уч-ся у педагогов-наставников и взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий (в течение года).</p> <p>2. Взаимопосещение открытых уроков в рамках методической недели «Современный урок» с анализом и самоанализом.</p>	Заместитель директора по УВР, наставники

	<p>3. Консультация для педагогов: «Как правильно проводить родительские собрания».</p> <p>4. Рекомендации педагогам на тему: «Недисциплинированные школьники и индивидуальный подход в работе с ними».</p>	
Февраль	<p>1. Посещение уроков изучения нового материала, уроков закрепления и развития знаний, умений и навыков у молодых специалистов (в течение года).</p> <p>2. Консультация на тему: «Эмоциональное состояние школьника».</p> <p>3. Консультация для педагогов на МО: «Формы и методы индивидуально-профилактической работы, используемые педагогами в работе с детьми «группы риска».</p>	Заместитель директора по УВР, наставники
Март	<p>1. Посещение у молодых специалистов уроков обобщения и систематизации знаний с последующим педагогическим анализом, с целью оказания методической помощи.</p> <p>2. Консультация «Применение современных педагогических технологий на урока»</p>	Заместитель директора по УВР, наставники
Апрель	<p>1. Беседа «Воспитание и обучение во взаимодействии».</p> <p>3. Рекомендации педагогам на тему: «Нормы профессиональной этики».</p>	Заместитель директора по УВР, наставники
Май	<p>1. Методическое консультирование педагогов.</p> <p>2. Диагностика удовлетворенности педагогов результатами своего труда.</p> <p>3. Беседа за круглым столом. Индивидуальная работа с педагогами.</p> <p>4. Создание портфолио</p> <p>5. Диагностика профессионально-педагогической компетентности</p>	Заместитель директора по УВР, наставники